

# CAPÍTULO 3

## HACIA UNA AGENDA TRANSFORMADORA Y MENSURABLE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



**Los obstáculos para la participación de las mujeres en el mundo del trabajo persisten tenazmente, tal como evidencia la falta de progresos significativos al cerrar las brechas de género. Es preciso dar un paso decisivo para evitar que el futuro del trabajo para las mujeres se limite a reproducir el pasado.**

Las aspiraciones de las mujeres en el mercado de trabajo se han ignorado durante demasiado tiempo, y las políticas se han centrado en «corregir las debilidades» de las mujeres, a fin de que se adapten a un mundo del trabajo concebido para y por los hombres<sup>1</sup>.

En vista de una brecha de género en las tasas de empleo de 26,0 puntos porcentuales, de una brecha salarial promedio por motivo de género de aproximadamente el 20 por ciento (concretamente del 18,8), y de que sólo el 27,1 por ciento de las mujeres ocupan cargos directivos y de liderazgo, es evidente que, al ritmo actual, la igualdad de género no se logrará durante mucho tiempo. Se necesita con carácter urgente una agenda transformadora y mensurable que promueva la igualdad de género, tal como solicitó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT<sup>2</sup>. Unos caminos que se refuercen mutuamente deben convergir a fin de proporcionar los elementos esenciales para una agenda para la igualdad de género. Dicha agenda es fundamental para ampliar las oportunidades de las personas y mejorar su bienestar en un momento en que nuevas fuerzas están transformando el mundo del trabajo<sup>3</sup>.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que la igualdad de género no es sólo un objetivo en sí mismo, sino un requisito previo para realizar progresos en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>4</sup>. Juntos, establecen un plan integral para un viaje colectivo hacia un futuro más inclusivo y sostenible en el que nadie se quede atrás<sup>5</sup>. La igualdad de género es el nexo de todos los ODS interconectados e interdependientes, ya que el trabajo decente para todas las mujeres no sólo contribuye a eliminar la pobreza, sino también a lograr la educación, la paz y la seguridad, así como a obtener resultados en los ámbitos de la seguridad alimentaria, la nutrición y la salud para los niños y todos los miembros del hogar. Asimismo, contribuye a preservar los recursos naturales, impulsando el crecimiento económico inclusivo, generando empleos decentes y facilitando medios sostenibles de producción y consumo<sup>6</sup>.

Algunos de los ODS de la Agenda 2030 son particularmente pertinentes para lograr un futuro mejor para las mujeres en el trabajo:

- > el **ODS 5** sobre el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas;
- > el **ODS 8** sobre la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos;
- > el **ODS 4** sobre la garantía de una educación inclusiva y equitativa de calidad y la promoción de oportunidades de aprendizaje permanente para todos, y
- > el **ODS 10** sobre la reducción de la desigualdad en los países y entre ellos.

El cuadro 3.1 pone de relieve los detalles de los ODS que están relacionados específicamente con la igualdad de género y con el futuro de las mujeres en el mundo del trabajo.

La eliminación de la discriminación directa es esencial para un futuro mejor para las mujeres en el trabajo, pero no basta de por sí para asegurar la igualdad sustantiva y cerrar las persistentes brechas de género. Erradicar las restricciones por motivo de género, así como otras formas de discriminación con las que están interrelacionadas, requiere concertar esfuerzos para afrontar las formas indirectas de discriminación y las barreras estructurales que tienen el efecto, si no siempre la intención, de producir resultados desiguales. La consecución de la igualdad sustantiva exige superar estereotipos de larga data, forjando así un contrato de género más igualitario.

Cuando las barreras estructurales para las mujeres en el mundo del trabajo se afrontan de una manera sistemática y exhaustiva, a través de una combinación de políticas, leyes y prácticas acertadas, las brechas de género pueden reducirse. Invertir en políticas transformadoras es esencial para lograr la igualdad de género. Dichas medidas, en particular cuando son obligatorias, tienen el potencial de cuestionar los estereotipos de género y los prejuicios persistentes sobre las funciones que deben desempeñar las mujeres y los hombres en la sociedad. La redistribución del trabajo de cuidados mediante la promoción de una división más equitativa entre los hombres y las mujeres, y entre las familias y la sociedad en general, debe ser un objetivo primordial. Sólo podrá lograrse un futuro mejor del trabajo para las mujeres y los hombres cuando los cuidados se sitúen en el centro de las políticas sociales y económicas.

## I. UN PASO DECISIVO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En la organización actual de las sociedades, las mujeres y las niñas siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, aunque los hombres y los niños del siglo XXI son cada vez más conscientes de la necesidad de compartir esta carga y están más dispuestos a asumir parte de la responsabilidad. Puede acelerarse un cambio de mentalidad si las economías y las sociedades no sólo reconocen que dependen del trabajo de cuidados para sobrevivir y prosperar, sino también que el trabajo y los cuidados están estrechamente

**Cuadro 3.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible para un futuro mejor para las mujeres en el trabajo**

<p><b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO</p> 	<p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	<p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> 	<p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 
<p><b>5.1</b> Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas en todo el mundo</p>	<p><b>8.5</b> Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres.</p>	<p><b>4.1</b> Asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.</p>	<p><b>10.1</b> Lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.</p>
<p><b>5.2</b> Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.</p>	<p><b>8.5</b> Lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>	<p><b>4.2</b> Asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad.</p>	<p><b>10.2</b> Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>
<p><b>5.4</b> Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.</p>	<p><b>8.8</b> Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>	<p><b>4.3</b> Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad.</p>	<p><b>10.3</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p>
<p><b>5.5</b> Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo.</p>	<p><b>8.10</b> Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.</p>	<p><b>4.4</b> Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.</p>	<p><b>10.4</b> Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.</p>

**Cuadro 3.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible para un futuro mejor para las mujeres en el trabajo (cont.)**

 <p><b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO</p>	 <p><b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>
<p><b>5.B</b> Mejorar el uso de la tecnología instrumental para promover el empoderamiento de las mujeres.</p>		<p><b>4.5</b> Eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p>	
<p><b>5.C</b> Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género.</p>		<p><b>4.C</b> Aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados.</p>	

Fuente: Elaboración del autor basada en Naciones Unidas, 2015.

interrelacionados. Esta dependencia mutua es incluso más evidente en el contexto de la transición actual hacia una economía digital y verde. La reducción de las tasas de fertilidad, el aumento de los movimientos migratorios y el envejecimiento de las poblaciones, así como el creciente número de mujeres que trabajan, son una realidad hoy en día. Por lo tanto, los cuidados y el trabajo deben formar parte integrante de la realidad tanto de las mujeres como de los hombres, a quienes se insta actualmente a ser trabajadores y cuidadores en igual medida. En otras palabras, es necesario asegurar que la prestación de cuidados se reconozca como una función social y como un bien social, de la misma manera que se concibe el «trabajo», y debe quedar claro que todas las personas podrían y deberían contribuir a ambos<sup>7</sup>.

Sin embargo, mientras el modelo social actual establezca que es socialmente aceptable y económicamente factible que los hombres opten por no prestar cuidados, las mujeres no tendrán otra elección que asumir la carga<sup>8</sup>. Por este motivo, la aceleración de un nuevo equilibrio requiere políticas y medidas firmes que pongan fin a la discriminación contra las mujeres, en particular la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que promuevan activamente la igualdad que conciliará los dos mundos del «trabajo» y del «cuidado».

Si bien los cuatro caminos detallados en el capítulo 2 son esenciales para acelerar la igualdad de género en el mundo del trabajo, el punto de partida para cada país dependerá de su nivel particular de desarrollo y de su estructura económica. Por ejemplo, la infraestructura básica y los servicios públicos, especialmente en las zonas rurales, pueden ser un punto de partida esencial al cambiar la trayectoria del tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado en algunas economías en desarrollo. En las economías más avanzadas, los servicios de cuidado, así como las políticas de licencia familiar y de licencia para la prestación de cuidados, pueden ser el punto de partida inicial para la promoción de una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre los hombres y las mujeres y entre la familia y el Estado. Sin embargo, las disposiciones que establecen que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos en el mundo del trabajo e igualdad de acceso a la protección social deberían representar un piso básico para exigir y lograr la igualdad en la práctica en todos los países.

La experiencia muestra que se necesitan medidas obligatorias para cuestionar de una manera efectiva las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo. Afrontar la pobreza de tiempo de las mujeres es un elemento esencial para permitir la redistribución de las responsabilidades. La consecución de esta meta requiere un nuevo enfoque normativo que haga suyos y contemple los intereses, las necesidades, las aspiraciones y las decisiones de los trabajadores. Además, la creciente inversión en la economía del cuidado a fin de asegurar unas condiciones de trabajo decentes para las trabajadoras y trabajadores del cuidado, incluidos los migrantes, es otro ámbito en el que urge tomar medidas. Deben crearse más trabajos de cuidados para hacer frente a la crisis inminente de la prestación de cuidados y satisfacer la necesidad de más trabajos en general en el futuro. Es probable que el trabajo de cuidados sea uno de los ámbitos más importantes del crecimiento del empleo. Por lo tanto, los posibles dividendos para las mujeres, los hombres, la sociedad y la economía podrían ser considerables. Esto se plasma en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que preconiza la inversión pública en la economía del cuidado a fin de promover una verdadera igualdad de género y de atender las necesidades de una población que envejece rápidamente<sup>9</sup>.

A pesar de las diferentes realidades económicas y sociales, la conciliación del trabajo y los cuidados conllevará necesariamente una serie de intervenciones que consigan hacer realidad la igualdad sustantiva. Estas incluyen proporcionar infraestructura, protección social y servicios de cuidado públicos, y formular y aplicar políticas que logren la participación de las mujeres y les apoyen en las transiciones del trabajo. Ninguno de estos progresos será factible sin una voz y una representación más fuertes de las mujeres a todos los niveles de los procesos decisivos. Estos caminos también deberán concebirse como complementarios, en la medida en que se apoyan y refuerzan mutuamente. Unos caminos que discurren de manera paralela y que nunca confluyen seguirán haciendo la igualdad de género un objetivo difícil de alcanzar.

## Cerrar la brecha de datos por motivo de género

Unos datos fiables desglosados por sexo son esenciales para formular dichas políticas y supervisar los resultados a fin de establecer lo que favorece a las mujeres. A este respecto, se necesita un sistema de recopilación de datos y producción de estadísticas frecuentes, que esté en consonancia con las últimas resoluciones estadísticas del trabajo. En particular, la realización de encuestas adecuadas y regulares sobre el uso del tiempo, que son fundamentales para evaluar los progresos realizados con miras a la consecución de la igualdad de género en el mercado de trabajo, es un ámbito en el que urge intensificar los esfuerzos. Además, las encuestas a nivel de empresa, así como las encuestas sobre la fuerza de trabajo y las encuestas de hogares, deberían actualizarse con el objetivo de distinguir entre el valor de un trabajo y los ingresos que percibe el trabajador. La inclusión de información sobre variables, como el estado civil o la paternidad, el número de niños, el número de personas mayores, y la presencia de personas con discapacidades o de personas que viven con el VIH, proporcionará datos esenciales. La información sobre estas variables es tan importante como los datos sobre la educación, la realización de un trabajo a tiempo parcial o completo y los sectores industriales, para poder esclarecer de manera adecuada las partes que tienen una explicación, y las que no la tienen, de la brecha salarial por motivo de género.

Otros ámbitos en los que se precisan más y mejores datos desglosados por sexo son las tasas brutas de escolarización en la educación y el desarrollo de la primera infancia, que son fundamentales para supervisar la asociación entre la presencia de instituciones de cuidado infantil y las tasas de empleo para las madres de niños pequeños. Además, se necesita saber más sobre las tasas de utilización de la licencia parental y de paternidad por los padres. Las oficinas nacionales de estadística deberían desglosar los datos por sexo, raza, origen étnico, situación migratoria, discapacidad y ubicación geográfica<sup>10</sup>.

Los elementos cruciales necesarios para mejorar la capacidad estadística e integrar las estadísticas de género en los sistemas estadísticos son: un mecanismo de financiación sostenible a nivel tanto nacional como internacional; un programa innovador de desarrollo de competencias para aprovechar las fuentes de datos y métodos emergentes; un apoyo y un compromiso político firmes a nivel nacional a fin de apoyar las estadísticas de género, y la toma de decisiones sobre la igualdad de género basada en datos<sup>11</sup>.

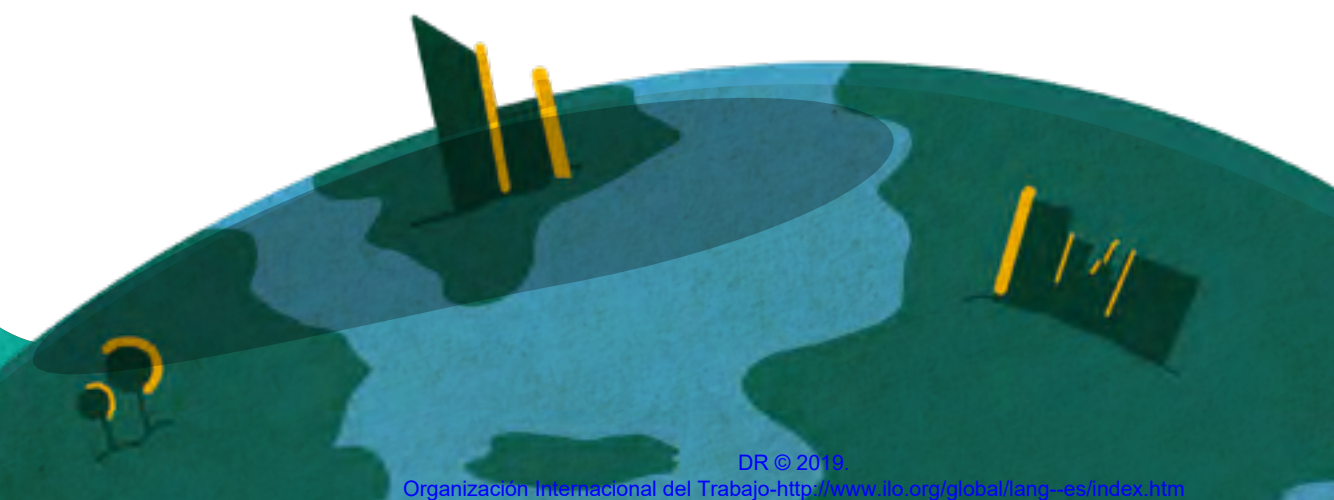
### Seguir los caminos que conduzcan a un futuro mejor para las mujeres en el trabajo

La igualdad sustantiva para las mujeres está al alcance, dada la combinación adecuada de políticas sociales y económicas que se aplican conjuntamente y de una manera que integra a los diferentes grupos sociales. Un elemento clave para lograr una igualdad de género tangible es integrar el concepto de «nada sin nosotras» en las líneas de trabajo de todos los responsables de la formulación de políticas y de la toma de decisiones, a fin de que se convierta en una realidad para todas las mujeres. Esto significa promover y facilitar la participación democrática en la elaboración de leyes y políticas y en su aplicación<sup>12</sup>. Exige poner énfasis, no sólo en cada organismo, sino también en la acción colectiva a través de la solidaridad, crear

UNOS CAMINOS QUE DISCURRAN DE MANERA PARALELA Y QUE NUNCA CONFLUYAN SEGUIRÁN HACIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO UN OBJETIVO DIFÍCIL DE ALCANZAR.

ACTUALMENTE SE INSTA A LAS MUJERES Y LOS HOMBRES A SER TRABAJADORES Y CUIDADORES EN IGUAL MEDIDA.

NINGÚN PROGRESO SERÁ FACTIBLE SIN UNA VOZ Y UNA REPRESENTACIÓN MÁS FUERTES DE LAS MUJERES.



alianzas estratégicas, promover la movilización social y exigir la participación comprometida en la toma de decisiones<sup>13</sup>. Dicho enfoque cuestiona la representación de las diferentes voces pertinentes, y se centra específicamente en la interseccionalidad, en la facilitación de un espacio adecuado a las posiciones controvertidas, y en una plataforma para aquellos cuyas voces no suelen escucharse. Es preciso afrontar estos retos a través del diálogo y de la participación, y establecer mecanismos para asegurar la rendición de cuentas de quienes representan estos intereses<sup>14</sup>. Todas las personas tienen un papel que desempeñar en la promoción del cambio y en la sensibilización para acelerar el logro de este objetivo trascendental.

Acelerar la acción para elaborar y poner en práctica una agenda transformadora y medible para la igualdad de género en el trabajo requiere una respuesta concertada en múltiples direcciones: los derechos, la infraestructura, la protección social y los servicios de cuidado, y políticas que logren la participación de las mujeres y las apoyen en las transiciones del trabajo. La voz y la representación desempeñan un papel importante en todos estos caminos, al igual que el aprovechamiento de la tecnología para la igualdad de género, a fin de levantar a las mujeres que quedan a la zaga, incluidas las que trabajan en la economía informal. Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y representar a las trabajadoras y trabajadores del cuidado, tal como se refleja en el marco de las 5R de la OIT, no sólo afecta a todos los ámbitos, sino que constituye los cimientos del camino a seguir (véase el gráfico 3.1).

## 2. CONTRAER COMPROMISOS PARA ASEGURAR UN FUTURO MÁS PROMETEDOR PARA LAS MUJERES EN EL TRABAJO

El futuro del trabajo tiene el potencial de brindar inmensas oportunidades para mejorar la calidad de la vida laboral de las mujeres y los hombres, aumentar sus opciones y lograr la justicia social para todos. A fin de pasar del potencial a la realidad, el establecimiento de un programa centrado en las personas es la mejor manera para lograr los cambios transformadores que se necesitan en esta nueva era<sup>15</sup>.

Las mujeres siempre han realizado una importante contribución a la economía y a las sociedades. Es preciso reconocer y valorar estas contribuciones, y acelerar de manera consciente las soluciones que les permitirán gozar plenamente de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. Para que esto suceda, los compromisos firmes deben traducirse en leyes, políticas y prácticas transformadoras concretas que acaben con los estereotipos, valoren igualmente el trabajo de las mujeres y de los hombres, y allanen el camino para que las mujeres participen en pie de igualdad en la toma de decisiones. Se necesitan inversiones generosas e inteligentes para apoyar tales compromisos, así como una rendición de cuentas y un control rigurosos.

La igualdad de género es un objetivo común universal y una aspiración que sólo puede colmarse a través de la solidaridad entre los países, las personas y las instituciones, tal como se destaca en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El tripartismo, que está integrado en la estructura de la OIT, es una fuerza dinámica para intensificar los esfuerzos y conseguir la igualdad de género en el mundo del trabajo. La OIT y sus mandantes tienen la obligación de asegurar que nadie quede atrás en el futuro del trabajo, y gozan de una posición privilegiada para lograr este objetivo.





## NOTAS

*La igualdad de género es un objetivo común universal y una aspiración que sólo puede colmarse a través de la solidaridad entre los países, las personas y las instituciones, tal como se destaca en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.*



- 1 OIT, 2018I, y OIT, 2019a.
- 2 Copresidida por el Presidente sudafricano Cyril Ramaphosa y el Primer Ministro Sueco Stefan Löfven, la Comisión sobre el Futuro del Trabajo, integrada por 27 miembros y de carácter independiente, incluyó importantes cifras mundiales obtenidas de empresas, sindicatos, grupos de reflexión, organizaciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales. Fue establecida por la Organización Internacional del Trabajo en 2017 como parte de la Iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo.
- 3 OIT, 2019a.
- 4 Naciones Unidas, 2015.
- 5 ONU-Mujeres, 2018.
- 6 *Ibid.*
- 7 Giele, 2006.
- 8 Fudge, 2012.
- 9 OIT, 2019a.
- 10 El ODS 17 de la Agenda 2030 (Meta 17.18) indica que las oficinas nacionales de estadística deberían «aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad [y] ubicación geográfica».
- 11 Buvinic, Furst-Nichols y Koolwal, 2014.
- 12 Hepple, 2014.
- 13 Campbell et al., 2018.
- 14 Hepple, 2014.
- 15 OIT, 2019a.



Gráfico 3.1 Una agenda transformadora y medible para la igualdad de género en el mundo del trabajo

### RECOPILACIÓN, ANÁLISIS Y DIFUSIÓN DE DATOS, SUPERVISIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Proceder con frecuencia a la recopilación de datos y a la producción de estadísticas sobre el trabajo remunerado, trabajo de cuidados no remunerado, los ingresos, las tasas de utilización de la licencia parental y paterna para los padres y las tasas brutas de escolarización en la educación y el desarrollo de la primera infancia, en consonancia con las últimas resoluciones estadísticas.



### CAMPAÑAS DE PROMOCIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN



### AUMENTAR LA VOZ Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES



## TRABAJO DE CUIDADOS



### RECONOCER, REDUCIR, REDISTRIBUIR, RECOMPENSAR Y REPRESENTAR (MARCO DE LAS 5R)

### RESPECTAR Y GARANTIZAR LA IGUALDAD DE DERECHOS

- Ratificar y aplicar los convenios fundamentales de la OIT y otros convenios de la OIT sobre la igualdad de género
- Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y brindar protección contra los mismos.
- Asegurar la plena aplicación, en la legislación y en la práctica, del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (i.e la transparencia salarial a nivel de empresa; herramientas de bajo costo y de fácil utilización para detectar las diferencias salariales y medirlas).
- Suprimir las disposiciones legales discriminatorias que limitan el acceso de las mujeres a determinados sectores y ocupaciones.
- Hacer que la protección de la maternidad y la licencia de paternidad y parental sean una realidad para todos.
- Facilitar la soberanía del tiempo para todos.
- Promover un entorno que propicie la progresión profesional de las mujeres.



### INFRAESTRUCTURA, PROTECCIÓN SOCIAL Y SERVICIOS DE CUIDADO

- Proporcionar infraestructura, incluida TIC.
- Establecer una protección social universal.
- Proporcionar servicios e instalaciones de calidad y asequibles de cuidado infantil y de cuidados de larga duración.
- Invertir en la economía del cuidado.
- Promover el marco de las 5R para garantizar a todos un trabajo decente, en particular a las trabajadoras y trabajadores domésticos y a domicilio.
- Elaborar políticas macroeconómicas cabales y que tengan en cuenta la perspectiva de género.



### LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PRESTARLES APOYO EN LAS TRANSICIONES DEL TRABAJO

- Dar acceso en pie de igualdad a las TIC.
- Promover el aprendizaje permanente (en particular en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y las competencias digitales para las mujeres y las niñas).
- Crear un entorno propicio para las mujeres empresarias.
- Ayudar a los trabajadores y trabajadoras a pasar de la economía informal a la economía formal.



## LOGRAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

